

Retraites des enseignants : ce qui changerait (Version au 15 septembre 2010).

Point d'indice : 55,5635 Euros au 1er juillet 2010

Le projet de loi remet en cause pour tous les salariés le droit à pension dès 60 ans, à taux plein en repoussant l'âge d'ouverture des droits et l'âge où on obtient une pension au taux maximum, c'est-à-dire sans décote. C'est le principal levier de la contre-réforme proposé par le gouvernement. Mais d'autres mesures pénalisent encore davantage les fonctionnaires : suppression des départs anticipés pour parents de trois enfants, hausse du taux de retenue pour pension, refonte du minimum garanti...

Codage :

- Pas de changement
- Profond changement
- Changement partiel

	<i>En l'état actuel et compte tenu des effets de la réforme de 2003</i>	<i>Si la nouvelle réforme passait</i>	<i>Remarques et commentaires</i>
Condition d'ouverture des droits pour percevoir une pension civile (constitution du droit à pension)	<p>Avoir 15 ans de service.</p> <p>Pour le calcul de cette durée, les services à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein. Peuvent s'y ajouter les services validés ou les années d'étude ayant fait l'objet d'un rachat pour années d'étude.</p> <p>Cette condition des 15 ans (ou durée de stage) n'est pas opposable en cas de mise à la retraite pour invalidité ou en cas de décès.</p>	<p>La durée minimale de carrière pour bénéficier d'une pension de fonctionnaire sera réduite à deux années par décret à compter du 1^{er} janvier 2011.</p> <p>La contrepartie imposée par le gouvernement est que la possibilité de valider des services de non titulaire est supprimée pour tous les personnels titularisés à compter du 1^{er} janvier 2013.</p>	<p>Jusqu'ici, si cette condition de 15 ans n'était pas remplie, le fonctionnaire était affilié rétroactivement au régime général de la sécurité sociale et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités locales (IRCANTEC), en application de l'article L.65 du CPCMR.</p> <p>Cette disposition a fait l'objet d'un amendement déposé par le gouvernement, dans le but « d'améliorer la situation des polypensionnés ».</p> <p>En réalité, la suppression des validations de services conduit à créer des nouveaux polypensionnés en plaçant ces personnels dans une situation désavantageuse en ce qui concerne les règles de calcul de leur pension au régime général.</p> <p>Les futurs enseignants recrutés après avoir été assistant d'éducation seront</p>

<p>Age auquel il est possible de partir en retraite</p>	<p>C'est l'âge minimal correspondant à l'âge où le départ en retraite est possible.</p> <p>Cet âge est actuellement de 60 ans pour les catégories dites sédentaires (professeurs des écoles) et de 55 ans pour les agents classés en service actifs ou qui conservent le bénéfice de ce classement en service actif (instituteurs et instituteurs intégrés dans le corps des professeurs des écoles après 15 ans de service d'instituteur).</p>	<p>Avec le projet de loi, l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite pour les catégories sédentaires est fixé à 62 ans pour les agents nés à compter du 1er janvier 1956. Les professeurs des écoles nés après 1er juillet 1951 sont concernés par un relèvement progressif.</p> <p>Pour les catégories actives, cet âge est fixé à 57 ans pour les agents nés à compter du 1er janvier 1961. Les instituteurs et anciens instituteurs nés après le 1er juillet 1956 sont concernés par un relèvement progressif.</p> <p><u>Voir tableau I.</u></p>	<p>particulièrement pénalisés.</p> <p>Repousser l'âge de départ renforce les inégalités d'espérance de vie à la retraite entre les salariés. Reculer de 2 ans l'âge de la retraite pour un ouvrier, c'est lui voler 10 % de sa durée de retraite alors que celle-ci est déjà un tiers plus courte que celle d'un cadre supérieur. C'est encore plus injuste si on prend en compte l'espérance de vie en bonne santé (9 en moyenne à 60 ans pour un ouvrier : il lui en reste 7).</p> <p>C'est une mesure particulièrement injuste à l'égard des salariés qui ont commencé à travailler jeunes, puisque cela revient à leur demander de cotiser dans certains cas plus longtemps que la durée de cotisation requise sans en tirer aucun avantage sur le montant de la pension. C'est d'autant plus injuste socialement que l'espérance de vie à la retraite pour ses salariés est en général plus faible.</p>
<p>Age d'ouverture des droits</p>	<p>En règle générale, c'est la date à laquelle le fonctionnaire qui réunit 15 ans de services atteint l'âge de 60 ans ou l'âge de 55 ans lorsqu'il totalise 15 années de services classés dans la catégorie active (services d'instituteur).</p> <p>Pour les parents fonctionnaires de 3 enfants, c'est l'âge où celui-ci remplit la double condition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être parent de 3 enfants - totaliser 15 ans de service ; <p>« <i>La durée des services et bonifications exigée des fonctionnaires de l'Etat et des militaires pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite est celle qui est en vigueur lorsqu'ils atteignent l'âge auquel ou l'année au cours de laquelle ils remplissent les conditions de liquidation d'une pension (...)</i> » (VI- de l'article 5 de la loi n°2003-775</p>	<p>Le VI- de l'article 5 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 est modifié...</p> <p>Pour les catégories sédentaires (professeur des écoles) : une règle « générationnelle » continue de s'appliquer. Lorsque celui-ci atteint l'âge d'ouverture des droits, même s'il part avec la nouvelle loi à 62 ans, les paramètres liés à la durée d'assurance pour le pourcentage maximum de pension restent ceux de l'année où il atteint 62 ans.</p> <p>Pour les catégories actives (instituteurs) ou ceux qui conservent le bénéfice d'un classement en service actif (instituteurs intégrés dans le corps des professeurs des écoles) et plus généralement pour tous les fonctionnaires qui peuvent liquider leur pension avant 60 ans (mères de 3 enfants), il en va différemment. <u>La durée de services et bonification qui leur est</u></p>	<p>La très grande majorité des salariés du secteur privé (60 % selon le COR) ne sont plus en emploi l'année précédant leur départ en retraite. Ils sont au chômage, en maladie ou en invalidité et les chances de retrouver un emploi après 55 ans sont très minces.</p> <p>Repousser l'âge de départ sans avoir amélioré la situation des salariés âgés pose de redoutables questions de transition emploi-retraite. Cette mesure risque de faire basculer dans la grande pauvreté des chômeurs âgés.</p> <p>Elle pèsera sur l'embauche des jeunes alors que le taux de chômage des moins de 25 ans est un des plus élevés d'Europe.</p> <p>Dans la FP, les travaux du COR ont montré que cette mesure n'apporte strictement rien concernant les besoins de financement.</p>

	<p>du 21 août 2003).</p> <p>Ex. Un instituteur a eu 55 ans au 1^{er} janvier 2007 (né en 1952). Il est parti à la retraite le 1^{er} septembre 2010. Les paramètres de la décote qui lui ont été appliqués sont ceux qui étaient vigueur en 2007 et non ceux de l'année 2010.</p>	<p><u>applicable est celle retenue pour les fonctionnaires qui atteignent l'âge de départ (à terme 62 ans) cette année-là.</u></p> <p>Ex. Un instituteur qui a eu 55 ans au 1^{er} janvier 2008 et qui déciderait de partir le 1^{er} septembre 2011 se verrait appliquer les paramètres de liquidation en vigueur en 2012 (correspondant à un âge de départ à 60 ans pour sa génération) et non plus ceux de 2007 !</p>	
<p>Age limite ou âge d'annulation de la décote</p>	<p>Dans la fonction publique, c'est l'âge limite au-delà duquel le fonctionnaire doit en principe cesser son activité.</p> <p>Cette deuxième borne d'âge intervient dans le calcul de la décote. Elle permet de déterminer le nombre de trimestres manquants qui seront pris en compte dans ce calcul, si ce nombre de trimestres est plus petit que celui qui permet d'atteindre la durée d'assurance « tous régimes » en vigueur à la date de liquidation.</p> <p>Actuellement, cet âge limite est de 60 ans pour les fonctionnaires ayant 15 ans de service actif, 65 ans pour ceux ayant un service dit sédentaire.</p> <p>Le mécanisme de la décote a été introduit dans la fonction publique en 2003. Il constitue une double peine pour les agents qui ne totalisent pas la durée d'assurance requise.</p> <p><i>Exemple :</i> Juliette, professeur des écoles ex institutrice part en 2012 à 57 ans, après avoir cotisé 150 trimestres. La durée d'assurance tous régimes est fixée à 164 trimestres en 2012. Il lui manque donc 14 trimestres pour remplir la condition de durée d'assurance et il lui manque 12 trimestres pour atteindre la limite d'âge. C'est ce dernier nombre de trimestres (le</p>	<p>Le projet de loi prévoit que cet âge d'annulation de la décote évolue au même rythme que l'âge d'ouverture des droits.</p> <p><u>Voir tableau II.</u></p> <p>Voir également « âge d'ouverture des droits » pour la détermination de la durée d'assurance requise pour le maximum de pension pour les agents liquidant avant l'âge de départ « générationnel ».</p>	<p>Repousser l'âge limite, c'est-à-dire l'âge où s'annule la décote, augmente les effets de cette dernière. Cette mesure a donc pour effet de diminuer le niveau des pensions. Les femmes, du fait des interruptions de carrière, sont particulièrement pénalisées.</p> <p><i>Exemple :</i> Eugénie est professeur des écoles et part en 2020 à 65 ans, après avoir cotisé 150 trimestres. La durée d'assurance tous régimes pour bénéficier du taux maximum est de 166 trimestres en 2020. Actuellement, ayant atteint l'âge de 65 ans, aucune décote n'est appliquée.</p> <p>Si la loi était adoptée, il lui manquerait 16 trimestres pour remplir la condition de durée d'assurance et vraisemblablement 16 trimestres pour atteindre la limite d'âge. Le taux de décote étant fixé à 1,25 % par trimestres manquants en 2020, sa pension subit une décote de 20 % !</p>

	<p>plus petit des deux) qui est pris en compte dans le calcul de la décote.</p> <p>Le taux de décote étant fixé en 2012 à 0,875 % par trimestres manquants, sa pension est donc actuellement réduite de 10,5 %.</p>		
<p>Durée d'assurance pour le pourcentage maximum de pension ou durée d'assurance tous régimes.</p>	<p>Au régime général c'est le nombre de trimestres portés au compte de l'assuré permettant dès 60 ans à celui-ci de liquider sa pension au taux maximum (50 %) s'il bénéficie du nombre de trimestres requis pour le taux plein.</p> <p>Cette durée intervient dans le calcul de la décote et de la surcote, et depuis 2003, pour l'ensemble des salariés, la durée cotisée dans un régime évolue comme la durée d'assurance tous régimes (DATR).</p> <p>Dans la fonction publique le taux maximum de pension est atteint en 2012 pour une durée d'assurance de 164 trimestres.</p> <p>Pour le calcul de cette durée d'assurance, les services effectués à temps partiel sont comptabilisés comme des temps pleins. Les durées d'assurance effectuées dans différents régimes s'additionnent dans la limite de 4 trimestres par an.</p> <p>La réforme des retraites du 21 août 2003 a introduit le principe d'un allongement de la durée d'assurance en fonction des gains d'espérance de vie, constatés au fil des générations.</p> <p>La loi de 2003 prévoit d'appliquer ce principe <u>jusqu'en 2020</u>, par étape avec des rendez-vous tous les quatre ans. Dans l'hypothèse où les gains d'espérance de vie à 60 ans augmenteraient selon les dernières projections de l'INSEE, la durée d'assurance requise pour le taux plein atteindrait 166 trimestres (41,5 ans) pour</p>	<p>Le projet de loi ne remet pas en cause l'allongement progressif de la durée d'assurance.</p>	<p>Si le même principe était prolongé jusqu'en 2050, c'est-à-dire en maintenant constant le rapport durée d'activité/durée de retraite, le nombre d'annuités requises pour le taux plein serait de 43,5 annuités en 2050.</p> <p>L'allongement de la durée d'assurance pénalise plus lourdement tous les salariés qui ont des carrières courtes ou interrompues. Dans la plupart des pays européens, le taux maximum de pension est ouvert après 35 ans de cotisations.</p> <p>Elle rend peu crédible pour les jeunes générations la perspective d'une retraite au taux plein, du fait de l'entrée plus tardive de ces générations dans l'emploi et des périodes de précarité qu'elles connaissent.</p> <p>Enfin, la manière dont sont comptabilisées les durées d'assurance varie considérablement d'un régime à l'autre. Pour un salarié affilié au régime général, 200 heures au SMIC permettent de valider un trimestre. Pour un fonctionnaire, c'est une durée calendaire correspondant à la période d'activité comprise entre la date de radiation des cadres et la date du recrutement.</p> <p>Ce mode de décompte est très pénalisant pour les fonctionnaires.</p> <p>Le SNUipp et la FSU revendique la prise en compte des durées d'étude, de formation et de recherche d'emploi dans le calcul de la durée d'assurance.</p>

	la génération 1960, atteignant 60 ans en 2020.		
Durée de service et bonification.	<p>C'est cette durée dans la FP qui détermine le nombre d'annuités pris en compte en liquidation.</p> <p>La durée de service est une durée effective de travail. Une année effectuée à mi-temps est comptabilisée 2 trimestres.</p>		<p>Dans la fonction publique d'Etat, la durée moyenne de service est de 34 ans et 1 mois en 2009, portée à 35 ans et 7 mois avec les bonifications. Autrement dit, très loin des durées d'assurance requise pour le pourcentage maximum de pension.</p>
Retenue pour pension	7.85 % du traitement indiciaire brut	<p>Le gouvernement envisage de relever le taux de retenue pour pension des fonctionnaires de 7,85 % à 10,55 % en dix ans au nom d'un nécessaire alignement sur le taux de cotisation des salariés du privé.</p> <p><u>Voir tableau III.</u></p> <p>Le gouvernement tente de justifier cette mesure en évoquant le « moindre effort contributif » des fonctionnaires.</p> <p>C'est un bidouillage grossier qui ne tient pas compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des écarts de salaires qui existent, à qualification égale, entre les deux secteurs ; - Les différences de taux de cotisation qui existent entre salariés du secteur privé (plafond sécurité social, différence de cotisation entre les principaux régimes complémentaires, ARRCO, AGIRC...); - Des différences d'assiette entre les deux régimes ; 	<p>Le gouvernement n'envisage pas de compenser cette hausse de cotisation par un relèvement des salaires bruts, ce qui serait tout à fait envisageable. Au contraire, il annonce le gel des traitements pour 2011 et vraisemblablement pour les années suivantes.</p> <p>Après l'érosion salariale de ces dix dernières années (- 9 % de baisse de la valeur du point d'indice), cette mesure conduira donc à une baisse historique du salaire net des fonctionnaires. A terme, elle conduira à un supplément de retenue de 65/mois pour les enseignants.</p> <p>En fait, cette augmentation du taux de retenue pour pension est la conséquence du gel par l'Etat de sa participation comme employeur au financement des pensions. L'Etat fait ainsi financer par les fonctionnaires en activité une partie des engagements qu'il a contractés par le passé. Cette mesure représente, à terme, une économie de 5 milliards d'euros alors que les prélèvements sur le capital et les hauts revenus se montent à 4,6 milliards d'euros.</p> <p>Pour le SNUipp et la FSU, dans un régime intégré comme celui de la fonction publique, la pension est un élément de la rémunération et constitue un salaire continué. La jurisprudence communautaire présente d'ailleurs une approche sensiblement comparable. Dans la fonction</p>

			<p>publique d'Etat, traitements et pensions sont des dépenses de personnels à la charge du budget et s'il existe un compte d'affectation spécial qui retrace les opérations, il n'existe pas de caisse de retraite des agents de l'Etat. Envisager la création d'une caisse, comme propose d'y travailler l'article 21A du projet adopté par la commission des affaires sociales serait prendre encore un peu de distance avec les principes fondateurs de la Fonction publique.</p> <p>Pensions et rémunérations d'activité doivent être regardées simultanément. Or, la part des rémunérations, pensions comprises, de toutes les administrations publiques (Etat, collectivités locales et hôpitaux) dans la richesse produite par le pays continue de baisser. Elle représentait 13,3 % du PIB en 2000, elle ne représente plus que 12,7 % du PIB en 2008.</p> <p>Les fonctionnaires actifs et retraités ne peuvent pas être accusés de creuser les déficits.</p>
<p>Possibilité de travailler au delà de la limite d'âge</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La loi du 18 août 1936 relative à la limite d'âge pour les fonctionnaires ayant des enfants à charge permet le report d'un an par enfant à charge, dans la limite de 3 ans. - L'article 69 de la loi du 21 août 2003 prévoit qu'une prolongation d'activité peut-être accordée au fonctionnaire dont la durée des services liquidables est inférieure à celle définie à l'article L.13 du CPCM ; elle lui permet d'être maintenu en activité, sur sa demande, sous réserve de l'intérêt du service et de son aptitude physique. Elle ne peut pas excéder 10 trimestres. - Au-delà de ces 2 dispositions, le décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009 prévoit que les fonctionnaires appartenant à des corps dont la limite d'âge est inférieure à 65 ans, sont, sur leur demande, lorsqu'ils 		<p>Mais ces dispositions législatives ou réglementaires devront sûrement être adaptées pour tenir compte du relèvement progressif des bornes d'âge.</p>

	atteignent cette limite d'âge, maintenus en activité jusqu'à l'âge de 65 ans, sous réserve de leur aptitude physique.		
Pourcentage maximum de pension	Le taux de liquidation maximum est fixé à 75% dans la fonction publique. Ce pourcentage peut-être porté à 80 %, du fait des bonifications du L. 12 du CPCMR (bonifications pour enfants nés avant le 1 ^{er} janvier, services hors d'Europe, etc.).	Pas de changement.	
Taux d'annuité	Jusqu'en 2003, le taux d'une annuité liquidable était de 2%. Depuis 2003, ce taux est diminué proportionnellement à l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour le « taux plein ». Ainsi, en 2020, cette durée d'assurance « tous régimes » serait de 166 trimestres. Le taux d'une annuité liquidable sera alors de : $150/166 \times 2\% = 1,807\%$.	Le projet de loi ne modifie pas ce principe. Il permet seulement à l'assuré de connaître 4 ans avant l'âge d'ouverture des droits les paramètres qui seront utilisés dans le calcul de sa pension.	Le taux d'une annuité diminue au fur et à mesure que la durée d'assurance pour le taux plein (ou durée d'assurance tous régimes) augmente.
Salaire de référence	Le salaire de référence est celui sur lequel la pension est calculée. Est pris en compte le traitement indiciaire correspondant à l'emploi, au grade, à la classe et à l'échelon effectivement détenus depuis au moins 6 mois.	Pas de changement.	Pendant un laps de temps le gouvernement a étudié la possibilité d'étendre de manière progressive le calcul du salaire de référence sur les 10 meilleures années, voire sur les 25 meilleures années comme pour le calcul du salaire annuel moyen dans le régime général. Cette disposition est provisoirement abandonnée.
Décote ou « coefficient d'anticipation »	Mise en place progressive d'une décote à compter du 1 ^{er} janvier 2006. En 2015 cette décote atteindra le taux maximum de 1,25 % par trimestre manquant (soit 5% par annuité manquante). Les générations qui liquideront leur retraite en 2020 se verront appliquer un maximum de 20 trimestres. Le taux de décote maximum sera alors de 25 %. Le nombre de trimestres est arrondi à	Le report de la deuxième borne d'âge (où âge où s'annule la décote) amplifie l'effet de cette dernière. Voir également « âge d'ouverture des droits » pour les agents bénéficiant du classement en catégorie active.	La décote est une « double peine » infligée à ceux qui partent à la retraite avant d'avoir le nombre d'annuités nécessaires pour avoir une pension à taux plein. C'est un mécanisme très pénalisant pour les salariés qui ont eu des carrières incomplètes, accidentées ou interrompues. Les enseignants du premier degré sont parmi tous les salariés les plus pénalisés : 30 % des départs en 2007 ont subis une décote (en comparaison 8 % des départs au régime général se font avec décote).

	<p>l'entier supérieur (1 mois 1 jour = 2 trimestres).</p> <p><u>Voir tableau IV.</u></p>		<p>Et le pire est encore à venir...</p> <p>Le SNUipp et la FSU demandent la suppression pure et simple de ce mécanisme.</p>
<p>Surcote ou « coefficient de majoration »</p>	<p>Cette majoration est accordée au titre des services effectués à compter du 1er janvier 2004 par les fonctionnaires âgés d'au moins 60 ans qui poursuivent leur activité alors que leur durée d'assurance (tous régimes confondus) est supérieure au nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite au taux plein (75%).</p> <p>Le coefficient de majoration par trimestre est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0,75 % entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2008 - 1,25 % à compter du 1er janvier 2009 <p>L'arrondi des trimestres pour le calcul de la surcote s'effectue :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'entier supérieur du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2008 (1 jour suffit pour valider 1 trimestre) ; - par trimestres entiers à compter du 1er janvier 2009 (90 jours pour valider 1 trimestre) 	<p>L'augmentation de la durée d'assurance et le report de l'âge de départ durcissent les conditions d'éligibilité à ce dispositif.</p>	<p>Très peu d'enseignants du premier degré étaient jusqu'ici concernés (6,1 % en 2007).</p> <p>Ils seront encore moins nombreux à l'avenir.</p> <p>D'une manière générale, seuls les salariés encore en activité à l'âge où ils peuvent prétendre liquider leur pension et bénéficiant de conditions de travail favorables sont susceptibles d'en bénéficier. Un privilège !</p>
<p>Mode de calcul de la pension</p>	<p>Le principal de pension (brut) est donné par la formule suivante :</p> $P = SR \times DSB \times (150 / DATR) \times 2 \% \times (1 \pm Co\% \times d)$ <p>Où :</p> <p>SR = salaire de référence (traitement afférent à l'indice détenu au cours des 6 derniers mois).</p> <p>DSB = Durée de service et bonifications validées (en annuités).</p> <p>DATR = Durée d'assurance tous régimes</p>	<p>Pas de changement.</p>	<p>La réforme est paramétrique. Pas besoin de changer la formule pour baisser le niveau des pensions.</p>

	<p>(ou durée d'assurance pour le pourcentage maximum de pension). Co% = Taux de décote (ou surcote). d = nombre de trimestres pris en compte dans la décote (ou surcote).</p> <p>Pour rappel : Contribution sociale généralisée (CSG) : 6,6 % ; - Remboursement de la dette sociale (RDS) : 0,5 % ;</p>		
Majoration pour parents de 3 enfants	<p>Article L. 18 du CPCMR.</p> <p>Bénéficiaires : les fonctionnaires qui ont élevé au moins trois enfants ;</p> <p>Conditions : les enfants doivent avoir été élevés pendant au moins 9 ans avant l'âge de 16 ans (ou 20 ans en cas d'études)</p> <p>Valeur : 10% du montant de la pension pour 3 enfants, + 5% par enfant supplémentaire ;</p> <p>Le montant de la pension + la majoration est plafonné à la valeur du traitement d'activité.</p>	Pas de changement	
Départ anticipé pour parents de 3 enfants	<p>Les parents fonctionnaires peuvent obtenir le paiement immédiat de leur pension : - lorsqu'ils sont parents de trois enfants vivants ou d'un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % - et s'ils ont interrompu leur activité pour chaque enfant dans les conditions définies à l'article R.37 du CPCMR.</p> <p>Sont assimilées à l'interruption d'activité les périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation et pendant lesquelles le fonctionnaire n'exerçait aucune activité professionnelle.</p> <p>L'année d'ouverture des droits est celle où le fonctionnaire remplit la double condition : 15 ans de service ET 3 enfants.</p>	<p>Le projet de loi envisage à court terme l'extinction de ce dispositif.</p> <p>4 cas de figure se présentent : - <u>cas n°1</u> Pour une demande de mise à la retraite déposée avant le 31 décembre 2010 et pour un départ au plus tard le 1^{er} juillet 2011, le fonctionnaire conserve l'année d'ouverture des droits jusqu'ici applicable, quelque soit son âge. - <u>cas n° 2</u> Les fonctionnaires qui rempliront la double condition et seront au 1^{er} janvier 2011 à cinq années ou moins de l'âge légal de départ, <u>tel qu'il résulte de la loi</u> (voir tableau I), pourront continuer de bénéficier du dispositif avec les règles</p>	<p>Cette mesure extrêmement brutale et pénalisante pousse des milliers de femmes fonctionnaires à un retour au foyer car les nouvelles règles de calcul peuvent conduire à une baisse drastique de pension (jusqu'à 30 %) qui ne sera pas nécessairement compensée par une poursuite de l'activité.</p> <p>Les recrutements pour compenser ces départs ne sont pas programmés et la politique du non remplacement d'un départ en retraite sur deux conduit à pénaliser d'autant plus fortement les secteurs les plus féminisés. Les services publics de l'éducation et le secteur hospitalier sont directement menacés.</p> <p>Devant le risque de départs importants et</p>

		<p>antérieures. Concrètement, une mère de 3 enfants ayant 15 de service d'instituteur devra avoir au moins 51 ans et 4 mois au 1^{er} janvier 2011, c'est-à-dire être née avant le 31 août 1959.</p> <p>- <u>cas n° 3</u> Pour les fonctionnaires qui rempliront la double condition 3 enfants ET 15 ans de service avant le 1^{er} janvier 2012, la possibilité d'un départ anticipé est maintenu mais les paramètres de liquidation sont ceux de la génération à laquelle ils appartiennent (par ex. 166 trimestres pour ceux qui auront 62 ans en 2019).</p> <p>- <u>cas n° 4</u> Les autres ne sont plus éligibles à ce dispositif (fonctionnaire recruté depuis 1997, troisième enfant en 2012...).</p> <p>Rq. Si les paramètres « générationnels » ne sont pas fixés, la durée exigée est celle correspondant à la dernière génération pour laquelle elle a été fixée.</p>	<p>suite aux multiples interventions sur ce sujet, le gouvernement a été contraint de déposer un amendement rendant plus progressif la mesure.</p>
<p>Bonifications pour enfants</p>	<p>Les <u>enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004</u>, ouvrent droit à l'attribution d'une bonification d'annuité. Cette durée s'ajoute à la durée de service et bonification (DSB). Ce droit est ouvert aux femmes comme aux hommes désormais sous conditions d'interruption d'activité.</p> <p>L'interruption d'au moins 2 mois doit avoir été prise pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un congé de maternité, • un congé d'adoption, • un congé parental, • une disponibilité pour élever un enfant, • une disponibilité pour convenances personnelles utilisée pour élever un enfant de moins de huit ans. <p><u>Pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004, les bonifications sont supprimées.</u></p>	<p>Pas de changement.</p>	<p>La mise sous condition de l'attribution de la bonification d'une année pour les enfants nés ou adoptés avant 2004 a réduit de manière sensible le pourcentage de retraités qui en bénéficient (de 88% en 2003 à 73,1% en 2006) et le nombre moyen de trimestres de bonification (8,7 à 7,6).</p> <p>De ce fait, depuis 2003 les femmes ont davantage augmenté leur âge de départ en retraite et leur taux de pension a baissé de 1,8 % de 2002 à 2007 tandis que dans la même période celui des hommes reculait de 1,1%.</p> <p>Les femmes fonctionnaires sont donc particulièrement pénalisées. Alors que ce type de mesure a été légitimement refusée dans le régime général en 2009 par les partenaires sociaux et par le gouvernement.</p>

	<p>2 trimestres sont accordés à la mère au titre de l'accouchement. Cette durée n'intervient que dans le calcul de la DATR (utilisé dans la décote). Elle ne correspond absolument pas à une demi-annuité.</p> <p>Les périodes d'interruption d'activité ou de réduction d'activité donnent lieu à validation gratuite dans la limite de 12 trimestres.</p>		<p>Les femmes affiliées au régime général conservent les 8 trimestres de majoration de durée d'assurance (4 trimestres peuvent être, après accord dans le couple, être attribué au père).</p> <p>Le SNUipp et la FSU revendiquent le rétablissement des bonifications pour chaque enfant né ou adopté, à toutes les femmes, sans condition, et des droits nouveaux pour les parents qui ont élevé seuls leurs enfants. Elle demande la validation gratuite de tous les congés parentaux et du temps partiel pris avant les trois ans de l'enfant.</p>
<p>Services à temps partiel et surcotisation</p>	<p>Avant le 1^{er} janvier 2004, les durées de service sont calculées au prorata de la durée effective du travail pour le décompte des annuités liquidables.</p> <p>Ex. une femme ayant travaillé à mi-temps en 2000 se verra comptabiliser 2 trimestres.</p> <p>A compter du 1^{er} janvier 2004, dans la limite de 4 trimestres, les périodes de temps partiel peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein si elles ont données lieu au versement d'une surcotisation. Ce choix doit être fait en même temps que la demande de travail à temps partiel et est irréversible.</p> <p>Ex. Un agent ayant opté pour la surcotisation et travaillant à mi-temps peut ainsi bénéficier de ce dispositif pour une durée de 2 ans. Un agent travaillant à 80 % peut bénéficier de ce dispositif pour une durée de 5 ans.</p> <p>Les agents en CPA ont aussi le choix d'opter pour la surcotisation.</p> <p>Mais ce dispositif est onéreux car basé sur le principe de la « neutralité actuarielle »</p>	<p>En modifiant le taux de retenu pour pension, la surcotisation devient encore plus onéreuse.</p> <p>Ex. Le même professeur des écoles au 8^e échelon se verra verser une surcotisation de 502 € sur la base d'un taux de retenue pour pension de 10,55%, avec un traitement net de 524 €, soit à peine le quart d'un équivalent temps plein !</p>	<p>Ces quelques exemples montrent que ce dispositif est complètement à revoir. En l'état il représente un surcoût exorbitant pour les agents.</p> <p>Par ailleurs, le SNUipp et la FSU revendiquent que des périodes effectués à temps partiel avant le 1^{er} janvier 2004 puissent ouvrir droit à validation, calculé sur des bases plus avantageuses et sans limitation de durée.</p> <p>Ce serait une simple mesure d'équité.</p>

	<p>(ça ne coûte rien à l'employeur). La surcotisation dépend de 2 éléments ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - le taux de retenue pour pension applicable au fonctionnaire (7,85%) pondéré par la quotité de travail. - le taux « représentatif de la contribution employeur » (27,3 % au 1^{er} janvier 2008), lui aussi pondéré. <p>Ex. Pour un agent travaillant à mi-temps, le taux de surcotisation est donné par la formule suivante :</p> $(7,85 \times 0,5) + [80\% (7,85 + 27,3) \times 0,5]$ $= 17,985 \%$ <p>Pour un professeur des écoles au 8^{ème} échelon travaillant à mi-temps... la surcotisation est donc de 442 €, ce qui laisse un traitement net de 584 € !</p>		
Indexation des pensions.	<p>Depuis 2003, les pensions liquidées sont revalorisés sur les prix et non plus sur le traitement des actifs.</p> <p>La loi de 2003 prévoit toujours de procéder à l'assimilation des instituteurs retraités.</p>	Pas de changement.	Ce mode d'indexation entraîne un décrochage progressif du niveau des pensions en comparaison du salaire des actifs car sur le long terme les salaires augmentent plus vite que les prix.
Minimum garanti FP	<p>Le minimum garanti est un dispositif spécifique permettant de relever les pensions dans la fonction publique lorsque les carrières sont incomplètes (Article L.17 du CPCMR).</p> <p>Lorsque la pension d'un fonctionnaire est calculée, celle-ci est comparée au minimum garanti. Si ce dernier est plus élevé, c'est le minimum garanti qui est versé.</p> <p>Le minimum garanti correspond à une fraction d'un traitement calculé à partir d'un indice de référence. Celui-ci passe de 216 à 227 entre 2003 et 2013.</p> <p>La fraction du minimum dépend du nombre d'années de services effectifs.</p>	<p>Jusqu'à présent, les fonctionnaires pouvaient bénéficier de ce minimum dès qu'ils avaient atteint l'âge d'ouverture des droits.</p> <p>Le projet de loi prévoit la nécessité d'avoir une carrière complète ou d'avoir atteint l'âge limite annulant la décote (67 ans pour les catégories sédentaires) pour pouvoir bénéficier du minimum garanti.</p>	<p>La réforme de 2003 a considérablement dégradé le minimum garanti.</p> <p>Le projet de réforme torpille complètement ce dispositif.</p> <p><i>Exemple</i> En l'état actuel du droit, Justine a été recrutée professeure des écoles en 2000, à l'âge de 40 ans, après avoir travaillé 10 ans dans le privé. Elle envisageait de prendre sa retraite à 62 ans, en partant au 9^e échelon du corps des professeurs des écoles...</p> <p>Son principal de pension est ainsi calculée : - $P = 2625 \times 22 \times 88/167 \times 0,02 \times 0,75 = 457 \text{ €}$.</p>

	<p>La durée nécessaire pour atteindre 100 % du minimum garanti passe de 25 ans en 2003 à 40 ans dès 2004. En 2013, 30 ans de services effectifs permettent d'obtenir 95 % du minimum garanti.</p> <p>Les bonifications ne sont plus prises en compte dans le calcul de ce minimum.</p> <p>C'est la valeur du point au 1er janvier 2004 qui est appliquée à l'indice de référence pour calculer le minimum garanti. Ce montant est revalorisé chaque année suivant l'indice des prix (application L.16 du CPCMR).</p>		<p>Le minimum garanti correspondant pour une durée effective de service de 22 ans donne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Min. gar. = $1067 \times [0,575 + (22 - 15) \times 0,025] = 800 \text{ €}$. <p>Sa pension fonction publique est donc ramenée au minimum garanti : 800 €.</p> <p>Si la nouvelle loi était adoptée, elle ne pourra plus bénéficier de ce minimum garanti à 62 ans. Elle aura donc un choix à faire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit partir à partir de 2022 avec une pension brute de 457 € ; - Soit attendre 2027 et partir à 67 ans... <p>Mais dans ce cas, sa pension est recalculée sans décote puisqu'elle est à l'âge limite. Si on tient compte qu'elle sera alors au 10e échelon, on obtient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - $P = 2834 \times 27 \times 108/168 \times 0,02 = 984 \text{ €}$. <p>Le minimum garanti correspondant pour une durée effective de service de 27 ans donne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Min. gar. = $1067 \times [0,575 + (27 - 15) \times 0,025] = 934 \text{ €}$. <p>Le minimum garanti devient inutile. Pour tous départs entre 2022 et 2027, elle ne part plus qu'avec le principal de pension (457 € brut en 2022 ; 984 € brut en 2027).</p> <p>Cet exemple montre très clairement que le minimum garanti qui jouait un rôle de filet de protection (même très insuffisant) deviendrait superfétatoire dans une grande partie des situations.</p> <p>Cela est particulièrement vrai pour les polypensionnés ayant effectué une partie de leur carrière au régime général et une autre dans la fonction publique.</p>
<p>Pension de réversion</p>	<p>En cas de décès d'un fonctionnaire en activité ou en retraite, le conjoint survivant (homme ou femme) et/ou ses enfants mineurs (ou majeurs handicapés) ont droit à une pension de réversion sans conditions de ressources mais sous certaines</p>	<p>Pas de changement.</p>	<p>Le SNUipp et la FSU demandent l'extension des pensions de réversion aux couples pacés.</p>

	<p>conditions spécifiques (ces conditions peuvent être liées à la durée du mariage, à l'absence de concubinage, à la nouvelle situation matrimoniale du conjoint...).</p> <p>Aucun droit à pension n'est ouvert en faveur des concubins ou des personnes liées par un pacte civil de solidarité.</p> <p>Pour le conjoint survivant, ou l'ex-conjoint, la pension est égale à la moitié de la pension de l'agent (il peut y avoir partage quand il y a eu plusieurs mariages).</p> <p>Pour chaque orphelin de moins de 21 ans (ou reconnu orphelin majeur infirme), la pension est égale à 10% de la pension de l'agent.</p>		
<p>Rachat des années d'étude</p>	<p>Les périodes d'étude ayant donné lieu à l'obtention d'un diplôme peuvent être rachetées dans la limite de 12 trimestres, selon 3 options :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obtenir un supplément de liquidation de pension (option 1). - Augmenter la durée d'assurance et réduire les effets de la décote (option 2) - Augmenter à la fois la liquidation et la durée d'assurance (option 3) <p>Le rachat est calculé sur la base du traitement indiciaire brut détenu par l'intéressé au moment de la demande et s'effectue dans des conditions de « neutralité actuarielle pour le régime ». Il dépend donc de l'âge du dépositaire de la demande.</p> <p>D'où son coût exorbitant : Ex. Pour un professeur des écoles au 5^e échelon (IM 453), le rachat à 25 ans de 12 trimestres (option 3) coûte 36 244 €, 88 843 € s'il a 45 ans et est au 9^e échelon (IM 567)...</p>	<p>Pas de changement.</p>	<p>Le coût de cette disposition pour l'agent est tout simplement dissuasif.</p> <p>Les chiffres parlent d'eux-mêmes : entre 2004 et 2008, il y a eu seulement 649 demandes au ministère de l'Education nationale (toutes catégories de personnels et tous types de rachats confondus) !</p>

Tableau I. Âges de départs

Catégories sédentaires	
Date de naissance	Âge du droit au départ
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans
1 ^{er} juillet 1951	60 ans et 4 mois
1 ^{er} janvier 1952	60 ans et 8 mois
1 ^{er} janvier 1953	61 ans
1 ^{er} janvier 1954	61 ans et 4 mois
1 ^{er} janvier 1955	61 ans et 8 mois
1 ^{er} janvier 1956	62 ans

Catégories actives	
Date de naissance	Âge du droit au départ
Avant le 1 ^{er} juillet 1956	55 ans
1 ^{er} juillet 1956	55 ans et 4 mois
1 ^{er} janvier 1957	55 ans et 8 mois
1 ^{er} janvier 1958	56 ans
1 ^{er} janvier 1959	56 ans et 4 mois
1 ^{er} janvier 1960	56 ans et 8 mois
1 ^{er} janvier 1961	57 ans

Tableau II. Âges d'annulation de la décote

Catégories sédentaires	
Date de naissance	âge d'annulation de la décote
1951 de janvier à juin	62 ans et 9 mois
1951 juillet à août	63 ans et 1 mois
1951 de sept à décembre	63 ans et 4 mois
1952 de janvier à avril	63 ans et 8 mois
1952 de mai à décembre	63 ans et 11 mois
1953	64 ans et 6 mois
1954 de janvier à août	65 ans et 1 mois
1954 de sept à décembre	65 ans et 4 mois
1955 de janvier à avril	65 ans et 8 mois
1955 de mai à décembre	65 ans et 11 mois
1956	66 ans et 6 mois
1957	66 ans et 9 mois
1958	67 ans

Catégories actives	
Date de naissance	âge d'annulation de la décote
1956 de janvier à juin	57 ans et 9 mois
1956 juillet à août	58 ans et 1 mois
1956 de sept à décembre	58 ans et 4 mois
1957 de janvier à avril	58 ans et 8 mois
1957 de mai à décembre	58 ans et 11 mois
1958	59 ans et 6 mois
1959 de janvier à août	60 ans et 1 mois
1959 de sept à décembre	60 ans et 4 mois
1960 de janvier à avril	60 ans et 8 mois
1960 de mai à décembre	60 ans et 11 mois
1961	61 ans et 6 mois
1962	61 ans et 9 mois
1963	62 ans

Tableau III. Evolution du taux de retenue pour pension

ANNEE	TAUX DE RETENUE POUR PENSION
2011	8,12 %
2012	8,39 %
2013	8,66 %
2014	8,93 %
2015	9,20 %
2016	9,47 %
2017	9,74 %
2018	10,01 %
2019	10,28 %
2020	10,55 %

Tableau IV. Augmentation de la décote

	Durée d'assurance exigée		Taux de décote par trimestre manquant
	en années	En trimestres	
Avant 2004	37,5	150	-
2004	38	152	-
2005	38,5	154	-
2006	39	156	0,125 %
2007	39,5	158	0,25 %
2008	40	160	0,375 %
2009	40,25	161	0,5 %
2010	40,5	162	0,625 %
2011	40,75	163	0,75 %
2012	41	164	0,875 %
2013	41	164*	1 %
2014	41,25	164*	1,125 %
2015	41,25	165*	1,25 %
2016	41,25	165*	1,25 %
2017	41,25	166*	1,25 %
2018	41,5	166*	1,25 %
2019	41,5	166*	1,25 %
2020	41,5	166*	1,25 %

(*) A partir de 2012, les durées d'assurance exigées sont celles qui résultent de l'application de l'article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, en prenant en compte les dernières projections de l'INSEE.